



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

The Study of Guidelines for Self-development of Personnel in Sahawitthayakhet Suantheppharattipathai
under the Secondary Educational Service Area Office 4ชัยยุทธ อนุวรรณ (Chaiyut Anuwat) ¹ เสวียน เจนเขว้า (Sawien Jenkwao) ²สุวัฒน์ อัจฉริยนนท์ (Suwat Ujchariyanon) ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประชากร คือครูผู้สอน จำนวน 482 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว และทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทําริชัยในชั้นเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์สอน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของ เชฟเฟ 3) แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีดังนี้ (1) ด้านการฝึกอบรม ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมเชิงวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้ความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน (2) ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ (3) ด้านการศึกษาดูงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานต้นแบบ นำมาต่อยอดปรับใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ (4) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ควรส่งเสริมสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ในรูปแบบเฉพาะของบุคลากร (5) ด้านการทําริชัยในชั้นเรียน ควรส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองอยู่เสมอ พัฒนาเลือกใช้เครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของบุคลากร มัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร chaiyut.g007@pnru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the needs for personnel's self-development, 2) to compare the needs for personnel's self-development, and, 3) to investigate the guidelines for personnel's self-development in Sahawitthayakhet Suantheppharat Thipathai under The Secondary Educational Service Area Office 4. The population was 482 teachers and the samples group was 214 teachers selected through simple random sampling technique. The research tool used in this study was the questionnaire with reliability index of .94. Data were statistically analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's paired comparison. The research findings indicated that: 1) Needs for self-development of the personnel in Sahawitthayakhet Suantheppharatthipathai under the Secondary Educational Service Area Office 4 were at high level in both overall and individual aspects. When considering each aspect, the highest mean is the training; the lowest mean is the classroom action research. 2) Comparison results of the needs for self-development of personnel in Sahawitthayakhet Suantheppharatthipathai under The Secondary Educational Service Area Office 4 according to the qualification, the personnel need to develop themselves. There was no difference in overall and each aspect. When considering teaching experience aspect, it was found there was, in overall and each aspect, a difference at statistical significance level of .05 in the need of personnel self-development. As a result, the Scheffe's paired comparison test was employed. 3) Guidelines for self-development of personnel in aforementioned schools were as follows: (1) Training should be supported by inviting speakers or experts with specialized knowledge in order to encourage the personnel to apply knowledge to develop themselves and his organization. (2) Higher Education should be promoted for personnel's self-development and professional skills. (3) Study trip should be promoted for the personnel's sharing knowledge from the best practice model, and applying that knowledge for the most benefits. (4) Self-study should be provided to the level of professional learning community, and new innovations were constructed by the particular personnel. And, (5) Classroom action research should always be encouraged to conduct, especially developing tools, for solving the teaching and learning problems properly.

Keywords: Guidelines for self-development, Self-development of personnel,
Secondary education



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำรัสว่า “ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลก ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นผู้สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่สังคม การที่ครูจะเป็นผู้ที่มีความสามารถหรือรอบรู้ ในวิทยาการต่างๆ เพื่อถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์นั้น ครูต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางวิชาการ” (พระราชดำรัสสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อ้างถึงใน บุญมาส สุขทวี. 2555: 1)

สหวิทยาเขต คืออีกรูปแบบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี-สระบุรี นำมากำหนดใช้ เพื่อประสานทุกฝ่ายให้มาร่วมแรงร่วมใจกันจัดการศึกษามีใช้แยกกันจัดแยกกันรับผิดชอบควบคู่ไปกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่แบ่งเป็นกลุ่มของจังหวัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. 2554) บทบาทและหน้าที่ของสหวิทยาเขตเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดมาตรฐานวิชาการและเป้าหมายในการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียน จัดทำแผนรับนักเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคลากรร่วมกัน จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนของโรงเรียน กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขต และรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท มีโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตจำนวน 6 โรงเรียน ได้พบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในสถานศึกษายังขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง การส่งเสริมขาดความทั่วถึงไม่ตรงกับสายงาน ขาดการประสานงาน และขาดความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจ และใส่ใจที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ จึงมีวิธีการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างหลากหลาย ย่อมประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะได้นำสถานศึกษาเป็นไปตามกระบวนการการบริหารอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อการปฏิรูประบบการศึกษาของไทย และสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไป คือการพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ มีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีเจตคติที่ดีตรงลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อสร้างเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางส่งเสริมให้ ความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพของตนเองในการพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยเสริมสร้างประสบการณ์ทักษะในการปฏิบัติงานให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่เหมาะสม เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอนเต็มตามศักยภาพ และปฏิบัติตนอย่างมืออาชีพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อได้นำข้อมูลนำไปพิจารณาดำเนินการได้ ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งก็จะเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้เกิดแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร และเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรแก่หน่วยงานต่อไป



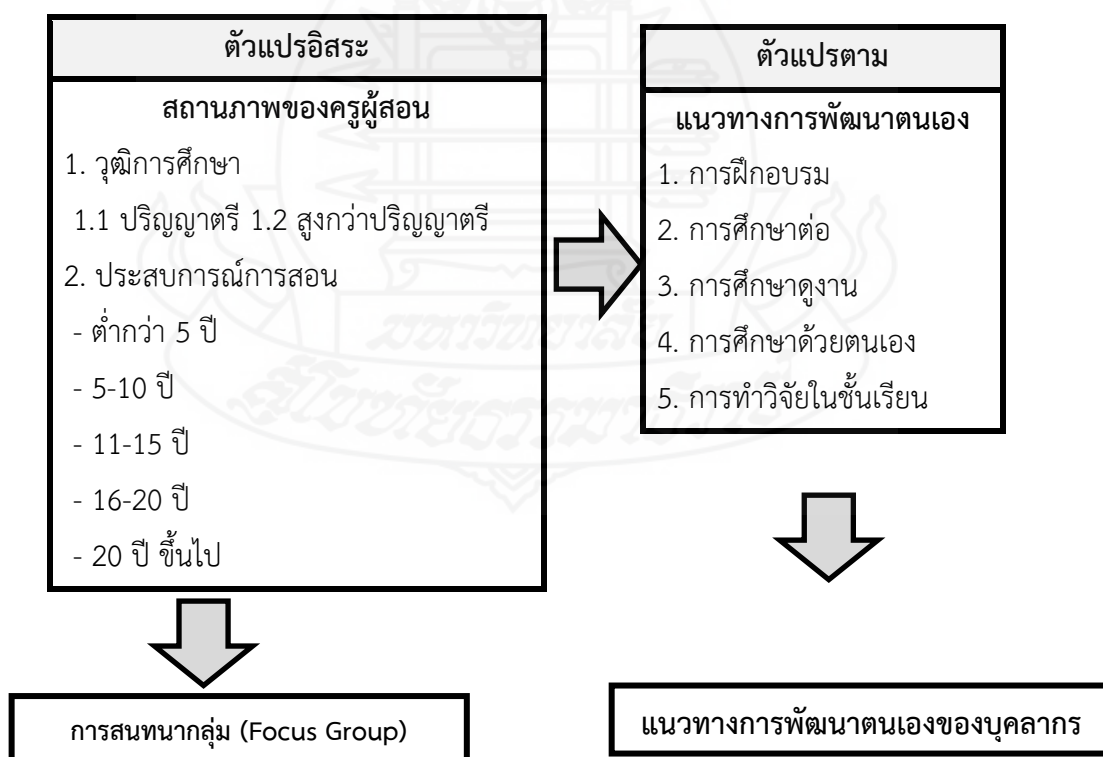
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยได้แนวคิดจากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุษยมาส สุขทวี (2555: 4-7) โดยเรียบเรียงเนื้อหาจากแนวทางการพัฒนาตนเองในการส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่บุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ จำนวน 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2560 รวมประชากรทั้งสิ้น 482 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่บุคลากร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 214 คน โดยได้มาจากการเทียบสัดส่วนจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยใช้บัญญัติไตรยางศ์ คือ การเปรียบเทียบจำนวนที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ตามจำนวนประชากรแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้แทนฝ่ายบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 2 ผู้แทนคณะครู จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 , ฉบับที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยลำดับขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาตนเอง
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ และตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ (วันวิริ ขวัญภูมิ. 2557: 104-110) โดยนำเครื่องมือมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยใช้เป็นขอบเขตของการสร้างข้อคำถาม สร้างแบบสอบถามเพื่อถามแนวทางการพัฒนาตนเอง

4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบสำนวนภาษา และความถูกต้องในแบบสอบถาม พร้อมแนะนำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Object Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 ทุกข้อ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองใช้แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

8. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพ และผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

9. นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาวิเคราะห์ คำถามที่ผู้วิจัยใช้ในการสนทนากลุ่มมีประเด็นในการสนทนา ตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ 3) ด้านการศึกษาดูงาน 4) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และ 5) ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน นำไปใช้สนทนากลุ่มร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเก็บข้อมูลเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คนประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้แทนฝ่ายบริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน กลุ่มที่ 2 ผู้แทนครู จำนวน 6 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน และสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบความแตกต่าง ของแนวทางความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3.2 การทดสอบความแตกต่าง ของแนวทางความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์สอน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

4. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ ทิปไท่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีวุฒิการศึกษายู่ในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่ประสบการณ์สอนอยู่ในระหว่าง 5-10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการฝึกอบรม	4.09	.71	มาก	1
2.	ด้านการศึกษาต่อ	4.00	.74	มาก	4
3.	ด้านการศึกษาดูงาน	4.03	.73	มาก	2
4.	ด้านการศึกษาด้วยตนเอง	4.01	.73	มาก	3
5.	ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.88	.81	มาก	5
รวม		4.01	.63	มาก	

จากตารางที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกวุฒิการศึกษา

ด้าน	ความต้องการพัฒนาตนเอง	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		N = 129		N = 85			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการฝึกอบรม	4.14	.68	4.01	.76	1.21	.22
2.	ด้านการศึกษาต่อ	4.04	.73	3.94	.75	.93	.35
3.	ด้านการศึกษาดูงาน	4.06	.69	3.98	.79	.78	.43
4.	ด้านการศึกษาด้วยตนเอง	4.03	.71	3.97	.76	.62	.53
5.	ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.96	.77	3.77	.86	1.66	.09
รวม		4.05	.62	3.94	0.65	1.25	.20

จากตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี แตกต่างกับ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.33	4	1.83	3.73	.00*
	ภายในกลุ่ม	102.56	209	.49		
รวม		109.89	213			
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	111.28	4	2.82	5.58	.00*
	ภายในกลุ่ม	105.70	209	.56		
รวม		116.98	213			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.25	4	1.31	2.50	.04*
	ภายในกลุ่ม	109.55	209	.52		
รวม		114.81	213			
ด้านการศึกษาด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.78	4	1.69	3.32	.01*
	ภายในกลุ่ม	106.72	209	.51		
รวม		113.50	213			
ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	9.36	4	2.34	3.69	.00*
	ภายในกลุ่ม	132.53	209	.63		
รวม		141.89	213			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	176.67	4	44.16	4.77	.00*
	ภายในกลุ่ม	1935.12	209	9.25		
รวม		2111.79	213			

จากตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่ามีความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาต่อ

ประสบการณ์สอน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	$\bar{X}$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.14	.02*	.02*	.01*	0.33
5-10 ปี	-	-	.80	.82	.51	0.53
11-15 ปี	-	-	-	1.00	.98	0.52
16-20 ปี	-	-	-	-	.49	0.64
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์สอน ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่อที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์สอน 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ประสบการณ์สอน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	$\bar{X}$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.93	.32	.03*	.28	0.12
5-10 ปี	-	-	.70	.15	.61	0.38
11-15 ปี	-	-	-	.93	1.00	0.57
16-20 ปี	-	-	-	-	.98	0.43
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์สอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่อที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์สอน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า

1) ด้านการฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ฝ่ายบริหาร ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำมาพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเกิดเทคนิคการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ และเสนอให้ควรจัดอบรมให้ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การอบรมคู่มือครูควรมีหลักสูตรเจาะจงครอบคลุมทุกสาขาวิชา และขยายผลให้ทราบโดยทั่วกันอยากให้วิทยากรที่มีประสบการณ์ ทั้งในด้านการสอน และการพูด 2) ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ครูได้รับการศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเพิ่มวิทยฐานะ และเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บุคลากร 3) ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการจัดการศึกษาดูงานกับองค์กรต้นแบบที่ดีเด่น ในด้านการศึกษาให้กับครูผู้สอนให้มาก ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเสนอให้ควรจัดการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ให้กับครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรง เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน 4) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ครูได้มีเวลาเตรียมการสอน ศึกษาชิ้นงานหรือสิ่งที่ครูผู้สอนสนใจ ทำให้เกิดรูปแบบการสอนเฉพาะของครูผู้สอนจากเดิมนำมาพัฒนาให้เกิดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ และสร้างสรรค์ และเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง และเกิดนวัตกรรมเทคนิคการสอนใหม่ๆ และ 5) ด้านการทําวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้ครูมีการทําวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง งานวิจัยอาจจะต้องใช้เวลาค่อนข้างไ้สำหรับผู้เรียน และเครื่องมือที่เลือกใช้ต้องเหมาะสมเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน แก้ไขปัญหาตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอให้ควรสนับสนุนการทําวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนางานวิจัยของครูผู้สอน และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ตามสภาพของผู้เรียนอยู่เสมอ และควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้วิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพราะครูที่ประสบผลการสอนน้อย ยังขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมากพอสมควร

ตอนที่ 5 ผลสรุปจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คนประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้แทนฝ่ายบริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน กลุ่มที่ 2 ผู้แทนครู จำนวน 6 คน โดยคำถามที่ผู้วิจัยนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มมีประเด็นในการสนทนา ตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน นำไปประยุกต์ใช้ โดยแบ่งเป้าหมายในการพัฒนา 3 ประเภท คือ เป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังต่อไปนี้

เป้าหมายระยะสั้น ได้แก่

1. ด้านการศึกษาดูงาน แนวทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอก ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง ในแต่ละกลุ่มสาระอยู่บ่อยครั้ง และมีหน่วยงานจากองค์กรเอกชนสนับสนุนงบประมาณการศึกษาดูงาน ให้กับโรงเรียนหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้จากการศึกษาดูงานกลับมาต่อยอดปรับใช้ภายในโรงเรียนของตนเอง เป็นประโยชน์ให้กับโรงเรียน และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรได้มีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการศึกษาด้วยตนเอง แนวทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละโรงเรียนสนทนาตรงกันว่า หน่วยงานต้นสังกัดได้มอบนโยบายให้กับสถานศึกษาทั่วประเทศ จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ให้บุคลากรได้รวมกลุ่ม รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างเทคนิคการสอนเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ในรูปแบบเฉพาะของบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการกระทำสิ่งใดก็ตามให้สำเร็จ อันเนื่องมาจากการนำความรู้ไปใช้ในกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง แล้วสรุปออกมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความคิดของบุคลากรให้มีความแตกต่าง มีความหลากหลายในมุมมองมากยิ่งขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

เป้าหมายระยะกลาง ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ในแต่ละโรงเรียนมีมุมมองการเพิ่มความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เป็นสิ่งที่ดี แต่แต่ละปีการศึกษา มีการจัดอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เข้ามาอบรมหรือจัดอบรมภายนอกให้กับบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง การฝึกอบรมของบุคลากรนั้นควรคำนึงถึงประโยชน์ต่อตนเองในวิชาชีพ และใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม นำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าหมายระยะยาว ได้แก่

1. ด้านการศึกษาต่อ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิปไท่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 นั้นมีการสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับการศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเพิ่มวิทยฐานะให้เกิดความเชี่ยวชาญ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมหาวิทยาลัยที่มีสนธิสัญญาซึ่งจะมีผลผูกพันร่วมกับโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิปไท่ มีการจัดทุนการศึกษาให้กับบุคลากรในแต่ละสาขาวิชา โดยมีกฎเกณฑ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นตัวกำหนด ให้กับบุคลากรได้เลือกศึกษาต่ออย่างหลากหลาย

2. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิปไท่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้มีการจัดอบรมการทำวิจัย ในชั้นเรียนให้กับบุคลากร เนื่องจากจะได้แนวทางปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ให้กับบุคลากรแต่ละโรงเรียนควรพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองอยู่เสมอ ในการพัฒนาเลือกใช้เครื่องมือ เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิปไท่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิปไท่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ 3) ด้านการศึกษาดูงาน 4) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และ 5) ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานพึงจัดงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยานุช เมธิบุตร (2556)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปทุมธานีเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายข้อมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล และประยุกต์ใช้โดยแบ่งเป้าหมายในการพัฒนา 3 ประเภท คือ เป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมาย ระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น ได้แก่

1.1 ด้านการศึกษาดูงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำรูปแบบ เทคนิค และ กระบวนการ มาพัฒนาโรงเรียน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการศึกษาต่อ และสามารถสละทรัพยากรส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการจัดการศึกษาดูงานกับองค์กรต้นแบบที่ดีเด่น ในด้านการศึกษาให้กับครูผู้สอนให้มาก ทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ให้กับครูผู้สอนแต่ละสาขาวิชาโดยตรง เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญญา วุฒินิชย์ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามรูปแบบการพัฒนา 6 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การพัฒนาทางจิตใจ และคุณธรรม การพัฒนาการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง พบว่าพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับ คือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรม การพัฒนาการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การพัฒนาทางจิตใจ และคุณธรรม

1.2 ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการศึกษาดูงานด้วยตนเองในหัวข้อที่ท่านมีความถนัด และสนใจ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการศึกษาดูงานด้วยตนเองด้วยวิธีการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวทางให้ครูได้มีเวลาเตรียมการสอน ศึกษาชิ้นงานหรือสิ่งที่ครูผู้สอนสนใจ ทำให้เกิดรูปแบบการสอนเฉพาะของครูผู้สอนจากเดิมนำมาพัฒนาให้เกิดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ และสร้างสรรค์หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณ ให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง และเกิดนวัตกรรมเทคนิคการสอนใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิริ ขวัญมณี (2557: 72-73) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีสองประเด็นคือต้องการศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน และต้องการศึกษาดูงานด้วยตนเองด้วยวิธีการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น Internet, E-book เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการศึกษาดูงานด้วยตนเองด้วยวิธีการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

เป้าหมายระยะกลาง ได้แก่

1.3 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้วิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์การฝึกอบรมให้ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยวิธีการฟังบรรยาย หรือการอภิปรายจากวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรต้องการพัฒนาตนเอง โดยผ่านการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

อบรมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ฝ่ายบริหารส่งเสริมให้ ครูได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำมาพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียนในใน ศตวรรษที่ 21 และเกิดเทคนิคการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาด้านของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการฝึกอบรม

เป้าหมายระยะยาว ได้แก่

1.4 ด้านการศึกษาต่อ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการศึกษาต่อ และสามารถสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเรื่อง มาจากการสร้างแนวทางให้ครูได้รับการศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเพิ่ม วิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ โสมราช (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการรูปแบบการพัฒนาด้านของ ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าระดับความต้องการ พัฒนาด้านของครูแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับตามรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ รูปแบบการ พัฒนาโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รูปแบบการพัฒนาโดยการเข้าอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และรูปแบบ การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนตามลำดับ

1.5 ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนเนื่องจากการศึกษาค้นคว้าที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุง เทคนิคการวัด และประเมินผล ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวทางให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่าง เป็นระบบ และต่อเนื่อง งานวิจัยอาจจะต้องใช้เวลาค่อนข้างสูง ครูต้องใส่ใจผู้เรียน และเครื่องมือที่เลือกใช้ต้องเหมาะสมเป็นการพัฒนาการ เรียนการสอน แก้ไขปัญหาตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา งานวิจัยของครูผู้สอน และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ตามสภาพของผู้เรียนอยู่เสมอ และควร มีการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้วิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพราะครูที่ประสบผลการสอนน้อย ยังขาด ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมากพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ อวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบาง จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกได้ จัดเตรียมแผนงานโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาครู จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอนุญาตให้ครูได้ใช้เวลาบางส่วนของการลาพักในการศึกษาต่อแต่ไม่ได้จัดหาทุนสนับสนุน การศึกษาต่อของครู ขาดการสำรวจความต้องการ และประเมินผลหลังจากการลาพักในการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งนครผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในรวมถึงให้คำปรึกษาในการ จัดการเรียนรู้นักครูผู้สอน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาด้านของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังเกต สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาด้านเอง โดยภาพรวมไม่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์สอนของบุคลากรแต่ละคนไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความชำนาญในวิชาชีพของบุคลากรแต่ละคน จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเอง หากบุคลากรมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ไทย์ ยังได้รับการส่งเสริม และพัฒนาตนเองจากฝ่ายบริหารอยู่เสมอ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรมีความจำเป็นต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทำงานด้วยความรับผิดชอบกระตือรือร้นให้ทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อสั่งสมประสบการณ์สอนให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพของตนเองให้มากขึ้น จึงทำการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของ เชฟเฟ่ ได้ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาต่อ ผลการเปรียบเทียบรายคู่ แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ไทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์สอน ด้านการศึกษาต่อพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีแนวทางการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่อ ที่แตกต่างกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์สอน 11–15 ปี, 16–20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการเปรียบเทียบรายคู่ แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ไทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์สอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์สอน ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวทางการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่อที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์สอน 16–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ไทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า มีจุดเน้นให้เกิดแนวทางการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม ควรจัดอบรมให้ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การอบรมคู่มือครูควรมีหลักสูตรเจาะจงครอบคลุมทุกสาขาวิชา และขยายผลให้ทราบโดยทั่วกันอยากให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ ทั้งในด้านการสอน และการพูด เป็นต้น 2) ด้านการศึกษาต่อ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร 3) ด้านการศึกษาดูงาน จัดการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาให้กับครูผู้สอนแต่ละสาขากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรง เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนให้กับผู้เรียน 4) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณ ให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ภายในโรงเรียนหรือในสหวิทยาร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง และเกิดนวัตกรรมเทคนิคการสอนใหม่ๆ และ 5) ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนางานวิจัยของครูผู้สอน และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ตามสภาพของผู้เรียนอยู่เสมอ และควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้วิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพราะครูที่ประสบการณ์การสอนน้อย ยังขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมากพอสมควร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้แก่ผู้แทนฝ่ายบริหารสถานศึกษา และผู้แทนคณะครู ที่มาร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นำไปประยุกต์ใช้ โดยแบ่งเป้าหมายในการพัฒนา 3 ประเภท คือ เป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมาย ระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังนี้

1.1 เป้าหมายระยะสั้น ได้แก่

1) ด้านการศึกษาดูงาน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษา ดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศจากหน่วยงานหรือโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในแต่ละด้าน เพื่อผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในบริบทโรงเรียนของตนเอง

2) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร มีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาในวิชาชีพการจัดการเรียนการสอน ควรให้ครูได้มีเวลาเตรียมการสอน ศึกษาชิ้นงานหรือสิ่งที่ครูผู้สอนสนใจ ทำให้เกิดรูปแบบการสอนเฉพาะของครูผู้สอนจากเดิมนำมาพัฒนาให้เกิดผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ และสร้างสรรค์หรือศึกษาต่อ ผ่านทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

1.2 เป้าหมายระยะกลาง ได้แก่

1) ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการ อบรม โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนโดยตรง ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือการปฏิบัติ ลดการพัฒนาครูด้วยการ ฟังบรรยาย หรือการอภิปรายจากวิทยากร

1.3 เป้าหมายระยะยาว ได้แก่

1) ด้านการศึกษาต่อ หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร ได้พัฒนา ตนเองในวิชาชีพ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความต้องการ และความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง โดยสามารถสละทรัพย์ส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาหรือได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

2) ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง งานวิจัยอาจจะต้องใช้เวลาครูต้องใส่ใจผู้เรียน และเครื่องมือที่เลือกใช้ต้อง เหมาะสมเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้เป็นส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานวิจัยของครูผู้สอน และตามสภาพของผู้เรียนอยู่เสมอ ควรมีการจัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

แลกเปลี่ยนความรู้ ด้านวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพราะครูที่ประสบการณ์สอนน้อย ยังขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรที่จะพัฒนาปรับปรุงเทคนิคการวัด และประเมินผลควบคู่กันไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมการพัฒนานตนเองของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการ และรูปแบบวิธีการต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารควรมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนานตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จังหวัดร้อยเอ็ด. (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).

ธัญญา วุฒินิชย์. (2553). ความต้องการพัฒนานตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ญาดา. สหวิทยาเขตอีกหนึ่งการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก :

<http://www.obec.go.th/news/33159>.

ดิเรก พรสีมา. ครูไทย 4.0. มติชน. เว็บไซต์]. สืบค้นจาก :

http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=46603&Key=news_research.

บุญยานุช เมธิบุตร. (2556). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา

สหวิทยาเขตปทุมธานีเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.

(งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บุษยมาส สุขทวี. (2555). ความต้องการพัฒนานตนเองทางด้านวิชาการของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.

(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

ประสงค์ โฮมราช. (2554). ศึกษาความต้องการรูปแบบการพัฒนานตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพลันธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

วันวิริ ขวัญมณี. (2557). ศึกษาความต้องการพัฒนานตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

สันติ อวรรณ. (2551). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.

(การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2554). ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต พ.ศ. 2554. ปทุมธานี : กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie & Morgan. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม. เว็บบล็อก]. สืบค้นจาก :

<https://sites.google.com/site/bb24559r/khnad-khxng-klum-tawxyang-thi-hemaa-sm>.

